

産前産後休業の手続きについて

平成26年4月から子供を生みながら働きやすい環境を整えることを目的として、加入員の産前・産後の休業中は、事業主・加入員ともに健康保険料・厚生年金保険料および基金掛金（事業主負担の基金独自掛金は除く）が免除されます。

労使ともに保険料負担は免除されても、ご本人のその間の標準報酬月額は保障されますので、将来の年金が不利になることはありません。

また、育児休業と産前産後休業の免除が重複した場合は産休免除が優先されることになっています。

産休免除をはじめ、産休に関連する手続きは次のとおりです。

これらの適用を受けるためには、いずれもご本人の申出をうけた事業主が基金・年金機構・健保組合に届出を行うことが必要です。

①〔産前産後休業取得者申出書〕

申出書は産前産後の休業中に提出します。

申出により産休取得日の属する月から産休終了日の翌日の属する月まで保険料が免除されます。

育休と産休の免除期間が重複するときは、産休免除が優先されます。

対象は、出産予定日を基準として産前42日（多胎妊娠98日）

産後56日が基本になります。しかし、あくまでも出産の予定日です

から、多くの場合は出産日が確定したあとに②の変更（終了）届の提出が必要になります。

詳しくは、日本年金機構の案内をご覧ください。

<http://www.nenkin.go.jp/n/data/service/000001674194EWe5gfHi.pdf>

②〔産前産後休業取得者変更（終了）届〕

変更届は、①では出産予定日で申出ているため、実際の出産が予定日と異なったとき、免除対象期間の起算日がずれることになります。

そのため、出産後に変更届を提出して起算日の修正をおこないます。

終了届は、産後の休業期間が56日の免除終了前に復職したときに届出します。

出産日が予定日と同日で免除満了まで休業されるときは、終了届の提出は不要です。

〔産前産後休業終了時報酬月額変更届〕

産休の免除終了後に出産を理由として給与（標準報酬月額）が下がったときは、1等級の差であっても標準報酬月額の随時改訂（月変）ができます。

該当者が復職後3ヶ月を経過したときに届出します。

〔産休免除申出者の養育期間標準報酬月額特例措置の終了〕

養育期間特例に該当する加入員が産休免除の申出を行ったときは特例措置の満了前であっても産休免除が優先され、開始されたときに終了となります。

養育期間標準報酬月額特例措置（育休みなし特例）

3歳未満の子を養育する期間中の標準報酬月額が養育開始前の標準報酬月額を下回るとき申出により従前報酬額が保障されるもの。